

10. KAPITOLA

PRACOVNÍ DOBA

DOBA ODPOČINKU

ČÁST A

Jednou z výrazných současných výzev v pracovním právu je téma sladování osobního a pracovního života (*work-life balance*), představující snahu o dosažení jakési rovnováhy ve všech oblastech života každého zaměstnance. Základní rámec nastavení doby práce a doby odpočinku představuje úprava obsažená v zákoníku práce. Sladit a „osladit“ osobní a pracovní život je ale velmi individuální proces, který se odvíjí od potřeb a preferencí každého zaměstnance a také možností, které může anebo nemůže nabídnout v tomto ohledu zaměstnavatel. Sladování osobního a profesního života se promítá i do dalších oblastí zákonné i smluvní úpravy, počínaje úpravou dovolené, překážek v práci a konče například odměňováním, ale zasahuje především i do oblastí zcela mimoprávních.

Prostudujte si rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. ledna 2016 ve věci sp. zn. 21 Cdo 4166/2015, týkající se práce přesčas a evidence přesčasových hodin a rozdělení povinnosti tvrzení a důkazní v případě sporu o nároky z přesčasové práce plynoucí.

Základní skutkový stav

Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu Brno-venkov dne 12. 2. 2010 domáhala, aby jí žalovaná zaplatila 325.137,- Kč. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že u žalované pracovala na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 6. 2005 jako „obchodní reprezentant“, že její pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně v rozsahu 37,5 hodin týdně a že pracovní poměr skončil na základě výpovědi dané žalovanou z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce dnem 31. 1. 2010. Mzdovým výměrem byla žalobkyni určena základní měsíční mzda nejprve ve výši 21.500,- Kč, s účinností od 3. 9. 2008 byla zvýšena na 23.000,- Kč a náležely k ní prémie vyplácené podle pravidel pro výplatu osobní prémie v Pokynu jednatele žalované. Na „pozici obchodní-

ho reprezentanta“ byla u žalované pracovní doba evidována prostřednictvím měsíčních výkazů, které si zaměstnanci „psali sami a každý měsíc je zasílali žalované“. V bodě 9. pracovní smlouvy účastnic bylo sjednáno, že „zaměstnanec souhlasí s případným výkonem práce nad rámec pracovní doby“ a že „zaměstnanec souhlasí s tím, že základní mzda je stanovena již s přihlédnutím k této případné práci navíc“; žalobkyně považuje toto ujednání za neplatné a tvrdí, že v průběhu let 2007 až 2009 odpracovala u žalované přesčas celkem 1306,5 hodiny, aniž by jí byla vyplacena mzda v celkové výši 289.864,- Kč, že jí náleží rovněž náhrada mzdy za měsíce listopad, prosinec roku 2009 a leden roku 2010 ve výši 11.752,- Kč, neboť od 9. 11. 2009 nemohla konat práci z důvodu překážek na straně zaměstnavatele a zaměstnavatel jí nevyplatil plnou náhradu ve výši průměrného výdělku, a že jí žalovaná dluží na odstupném 23.521,- Kč, neboť jí poskytla v důsledku nesprávně určené mzdy za měsíce listopad a prosinec 2009 nižší odstupné.

Žalovaná namítala, že v evidenci pracovní doby nejsou u žalobkyně „zaznamenány přesčasové hodiny“ a že při kontrole provedené podle zákona č. 251/2005 Sb. Oblastním inspektorátem práce pro Jihomoravský a Zlínský Kraj nebyly shledány závady, které by „krátily práva zaměstnanců z pracovního poměru“.

Obsah dovolání zaměstnankyně

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu o tom, že by neunesla břemeno tvrzení o skutečnostech významných pro posouzení, zda a v jakém rozsahu vykonala pro žalovanou práci přesčas. V žalobě a v průběhu celého řízení „naprosto přesným, objektivním a nezpochybnitelným způsobem“ doložila každý jednotlivý pracovní den, v němž vykonala práci nad stanovenou pracovní dobu. Zdůraznila, že pracovní činnost si organizovala „v rámci a rozsahu určeném žalovanou“ sama a že zaměstnavatelem určený rozsah práce nebylo „objektivně možno stihnout v řádné pracovní době“. Práce žalobkyně byla každý den ze strany žalované kontrolována a žádná „další tvrzení o práci nad rámec stanovené pracovní doby nejsou možná“. Žalobkyně současně připomněla výpověď statutárního zástupce žalované o tom, že věděl, že žalobkyně pracuje přesčas, a výpověď svědkyně Z., která vypověděla, že určenou práci nešlo stihnout ve stanovené pracovní době; žalobkyně příkladem uvádí den 2. 10. 2007, kdy absolvovala povinnou pracovní poradu v Brně, na kterou odjížděla ve 4:35 hodin a vrátila se v 19:35 hodin. Žalovaná nepředložila žádný důkaz, který by tvrzení žalobkyně zpochybnil, a proto rozhodnutí odvolacího soudu, neobsahující žád-

né důvody pro zpochybnění tvrzení žalobkyně, považuje za nepřesvědčivé a nepřezkoumatelné. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobkyně zamítl. Má za to, že veškeré argumenty, které žalobkyně ve svém podání uvádí, již byly soudy vyhodnoceny a že stanoviska soudů byla obsažena v jejich rozhodnutích, se kterými žalovaná souhlasí.

Posouzení Nejvyšším soudem

Pro rozhodnutí soudů v projednávané věci bylo (mimo jiné) významné vyřešení právní otázky, kdo a o čem má ve sporu o zaplacení mzdy za práci přesčas povinnost tvrzení a důkazní povinnost. Vzhledem k tomu, že odvolací soud se při řešení této otázky procesního práva odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobkyně je proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů nepodléhá přezkumu dovolacího soudu), že žalobkyně pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 6. 2005 jako „obchodní reprezentant“, její pracovní náplň spočívala převážně v návštěvě lékáren v západních Čechách, na Ústecku, v severních Čechách a v části středních a jižních Čech a že žalobkyně měla za úkol navštívit denně alespoň 9 lékáren, ve kterých prezentovala zboží svého zaměstnavatele. Ze svého bydliště v R. vyjížděla běžně okolo 6. hodiny ráno, v pořadí poslední lékárně končila mezi 14. až 15. hodinou; poté ještě musela vykonat cestu domů a provést administrativní práce, spočívající v zapsání údajů do denního výkazu ohledně zboží, které prodala, ve vypsání objednávky, v čekání na potvrzení objednávky, v přípravě na další den, v komunikaci s firmou apod., což jí denně trvalo 2,5 až 3 hodiny. Evidenci pracovní doby si žalobkyně vedla sama a „příslušnou tabulku“ posílala žalované; jednatel žalované nikdy nekontroloval údaje zapsané v evidenci pracovní doby a „zaměstnanci si tam mohli napsat, co chtěli“. „Obchodní reprezentanti“ si práci organizovali sami podle svých možností a schopností a jednatel žalované jim práci přesčas nenařizoval ani nepodepisoval. Podle výpovědi svědkyně P. Z. „obchodní reprezentanti“ pracovali u žalované nad rámec pracovní doby, ale byli srozuměni s tím, že jim žádné přesčasy nebudou propláceny. Pracovní poměr žalobkyně byl ukončen výpo-

vědí danou zaměstnavatelem podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce ke dni 31. 1. 2010.

Práci přesčas se rozumí [jak vyplývá z ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) zák. práce] „práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn“. Práci přesčas je možné konat jen výjimečně (srov. § 93 odst. 1 zák. práce). Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen z vážných důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v ustanovení § 93 odst. 2 zák. práce i na dny pracovního klidu; nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dosažená mzda), a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku (srov. § 114 odst. 1 zák. práce). U vedoucích zaměstnanců může být mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas, je-li současně v rámci limitu práce přesčas v kalendářním roce stanoveného v ustanovení § 93 odst. 2 zák. práce sjednán rozsah práce, k níž bylo přihlédnuto; v takovém případě dosažená mzda ani příplatek podle ustanovení § 114 odst. 1 zák. práce nepřísluší (srov. § 114 odst. 3 zák. práce).

Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci odpracované 1. pracovní doby [§ 78 odst. 1 písm. a) zák. práce], 2. práce přesčas [§ 78 odst. 1 písm. i) a § 93 zák. práce], 3. další dohodnuté práce přesčas (§ 93a zák. práce), 4. noční práce (§ 94 zák. práce) a 5. doby v době pracovní pohotovosti (§ 95 odst. 2 zák. práce) [srov. § 96 odst. 1 písm. a) zák. práce].

K tomu, aby bylo dosaženo účelu řízení, jsou účastníci povinni zejména a) tvrdit všechny pro rozhodnutí věci významné skutečnosti; neobsahuje-li všechna potřebná tvrzení žaloba (návrh na zahájení řízení) nebo písemné vyjádření k ní, uvedou je v průběhu řízení, b) plnit důkazní povinnost a další procesní povinnosti uložené jim zákonem nebo soudem, c) dbát pokynů soudu (srov. § 101 odst. 1 o. s. ř.). Účastníci jsou povinni označit důkazy k prokázání svých tvrzení; soud rozhoduje, které z navrhovaných důkazů provede (srov. § 120 odst. 1 o. s. ř.).

Mzda za práci přesčas je plněním, které se poskytuje zaměstnanci za výkon práce přesčas; vznik práva (nárok) na tuto mzdu je tedy podmíněn výkonem práce přesčas, a nikoliv jen pouhým pracovním poměrem mezi ním a zaměst-

navatelem. **Okolnost, že zaměstnanec vykonal pro zaměstnavatele práci, je proto jednou ze skutečností významných pro rozhodnutí sporu o mzdu za práci přesčas, které jsou účastníci povinni tvrdit k tomu, aby bylo dosaženo účelu řízení, a k jejichž prokázání jsou povinni označit důkazy.** K prokázání toho, že zaměstnanec vskutku vykonal pro zaměstnavatele práci přesčas, slouží zejména evidence odpracované práce přesčas podle ustanovení § 96 odst. 1 písm. a) bodu 2. zák. práce a která je jedním ze základních podkladů pro výpočet mzdy zaměstnance za práci přesčas.

Protože ve sporném řízení, pro které platí zásada dispoziční a projednací (a takovým bylo i řízení v této věci), stojí strany proti sobě a mají opačný zájem na výsledku řízení, povinnost tvrzení a důkazní povinnost zatěžuje každou ze sporných stran ve zcela jiném směru. Každá ze sporných stran musí v závislosti na hypotéze právní normy tvrdit skutečnosti a označit důkazy, na základě kterých bude moci soud rozhodnout v její prospěch (břemeno tvrzení a důkazní břemeno). Účastník, který neoznačil důkazy potřebné k prokázání svých tvrzení, nese případné nepříznivé následky v podobě takového rozhodnutí soudu, které bude vycházet ze skutkového stavu zjištěného na základě ostatních provedených důkazů. Stejně následky stíhají i toho účastníka, který sice navrhl důkazy o pravdivosti svých tvrzení, avšak hodnocení provedených důkazů soudem vyznělo v závěr, že dokazování nepotvrdilo pravdivost skutkových tvrzení účastníka. Zákon zde vymezuje tzv. důkazní břemeno (§ 120 odst. 3 o. s. ř.) jako procesní odpovědnost účastníka za výsledek řízení, jestliže je určován výsledkem provedeného dokazování. Procesní smysl důkazního břemene vyniká především v takové důkazní situaci, kdy aktivní účastníci beze zbytku splní svou povinnost tvrzení a povinnost důkazní. Jeho pravým cílem je umožnit soudu vydat rozhodnutí i v těch případech, kdy určitá skutečnost, ve sporu rozhodná, nebyla (ve smyslu, že zpravidla ani být nemohla) dokázána, tedy v případech, kdy výsledky hodnocení důkazů neumožňují soudu přijmout ani závěr o pravdivosti této skutečnosti, ale ani závěr o tom, že by byla nepravdivá. Rovněž v těchto případech (v tzv. důkazní nouzi) musí soud rozhodnout v neprospěch toho účastníka, v jehož zájmu bylo podle hmotného práva prokázat tvrzenou skutečnost (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 2. 2002 sp. zn. 21 Cdo 762/2001, který byl uveřejněn pod č. 86 v časopise Soudní judikatura, roč. 2002).

Z hmotněprávní úpravy obsažené v ustanoveních § 114 a § 96 odst. 1 písm. a) zák. práce, která vymezuje obsah povinnosti tvrzení a důkazní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, vyplývá, že ve sporu o zaplacení mzdy za práci přesčas má žalobce jako zaměstnanec břemeno tvrzení o tom, že mezi

ním a žalovaným zaměstnavatelem byl uzavřen (vznikl) pracovní poměr a že pro zaměstnavatele vykonal práci přesčas. Z tohoto břemene tvrzení pak pro zaměstnance (žalobce) vyplývá důkazní břemeno, jde-li o prokázání tvrzení toho, že pro zaměstnavatele vykonal práci přesčas a po jakou dobu. Prokazuje-li zaměstnanec své tvrzení o tom, že pro zaměstnavatele vykonal práci přesčas, evidencí odpracované práce přesčas a brání-li se žalovaný zaměstnavatel oproti požadavku zaměstnance na zaplacení mzdy za práci přesčas námitkou, že žalující zaměstnanec pro něj práci přesčas nevykonával, nemá (nemůže mít) ohledně tvrzení o tom, že byla práce přesčas vykonána, důkazní povinnost, ale nese břemeno tvrzení o tom, že příslušná evidence odpracované práce přesčas neodpovídá skutečnosti (a že tedy zaměstnanec nepracoval přesčas vůbec nebo alespoň v jím tvrzeném rozsahu), a má povinnost označit k tomuto tvrzení důkazy (srov. též v obdobné věci vyslovený právní názor v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2012 sp. zn. 21 Cdo 3989/2011, který byl uveřejněn pod č. 46 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2013).

V projednávané věci žalobkyně prokazovala své tvrzení o tom, že pro žalovanou vykonala označenou práci přesčas, evidencí práce přesčas. Uvedeným důkazem (jak vyplývá z výše uvedeného) lze mít uvedené tvrzení za prokázané, ledaže by žalovaná prokázala, že příslušná evidence odpracované práce přesčas neodpovídá skutečnosti, a že tedy žalobkyně ve skutečnosti pro žalovanou nevykonala (žádnou nebo veškerou) tvrzenou práci přesčas. Není proto správný názor odvolacího soudu, podle kterého je k prokázání tvrzení žalobkyně o výkonu přesčasové práce nezbytné, aby žalobkyně svá skutková tvrzení dostatečně konkretizovala tak, aby z nich vyplývalo, jakou konkrétní činnost, v jakém rozsahu a v jakém časovém rozmezí pro žalovanou vykonala v každé jednotlivé pracovní směně.

Uvedený závěr nelze důvodně zpochybňovat tím, že žalobkyně evidenci své odpracované práce přesčas vyhotovovala sama a že jednatel žalované nikdy nekontroloval údaje zapsané v evidenci pracovní doby, takže „zaměstnanci si tam mohli napsat, co chtěli“. Zaměstnavatel je „ex lege“ povinen vést u (všech) svých jednotlivých zaměstnanců (mimo jiné) evidenci odpracované práce přesčas a žalovaná si byla (musela si být) vědoma toho, že její zaměstnanci, kteří vykonali přesčasovou práci, mají ve smyslu ustanovení § 114 odst. 1 zák. práce právo na dosaženou mzdu a příplatek, popřípadě na náhradní volno, neboť ujednání, podle něhož lze mzdu stanovit s přihlédnutím k případné práci přesčas, umožňovalo – i kdyby bylo bezvadné – žalované, aby neplatila svým zaměstnancům za vykonanou práci přesčas dosaženou mzdu a příplatek jen v době po 1. 1. 2008 a pouze u vedoucích zaměstnanců (§ 11 odst. 4 zák. prá-

ce). Žalovaná může prokázat, že příslušná evidence odpracované práce přesčas u žalobkyně nemůže být podkladem pro právo žalobkyně na dosaženou mzdu a příplatek, jen tehdy, jestliže bude tvrdit a důkazy prokáže, že neodpovídá skutečnosti.

S odvolacím soudem lze souhlasit v tom, že souhlas zaměstnavatele s výkonem práce přesčas může být udělen nejen výslovně (písemně nebo ústně), ale i mlčky (konkludentně). Za souhlas zaměstnavatele s výkonem přesčasové práce lze – podle okolností případu – pokládat i to, že mzdu stanovil svým zaměstnancům „s přihlédnutím k případné práci přesčas“ (ve stanoveném rozsahu) nebo že má vědomost o tom, že zaměstnanec práci přesčas vykonává, aniž by mu dal příkaz k zastavení práce přesčas, a výkon této práce vezme na vědomí.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; veden chybným právním názorem odvolací soud nesprávně poučoval žalobkyni o tom, že je povinna konkretizovat svou činnost v každé jednotlivé pracovní směně a zároveň že musí prokázat, že šlo o práci, která jí byla žalovanou přidělena a která nemohla být vykonána ve stanovené týdenní pracovní době, a nepřistoupil k poučení žalované v tom směru, že má břemeno tvrzení a břemeno důkazní o tom, že příslušná evidence odpracované práce přesčas u žalobkyně neodpovídá skutečnosti, a ani se nezabýval otázkou, zda žalobkyně nebyla u žalované zaměstnankyní, která nepracovala na jejím pracovišti, ale podle dohodnutých podmínek pro ni vykonávala sjednanou práci v pracovní době, kterou si sama rozvrhovala, a zda jí tedy ve smyslu ustanovení § 317 písm. c) zák. práce nepřísluší mzda nebo náhradní volno za práci přesčas. Nejvyšší soud proto napadený rozsudek podle ustanovení § 243e odst. 1 o. s. ř. zrušil. Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky rovněž toto rozhodnutí (s výjimkou výroku, kterým bylo žalované uloženo, aby zaplatila žalobkyni 5.752,- Kč, jenž nebyl napaden odvoláním a samostatně nabyt právní moci) a věc v tomto rozsahu vrátil soudu prvního stupně (Okresnímu soudu Brno-venkov) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.). Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný.

- a) Je souhlas zaměstnavatele s prací přesčas právním jednáním?
- b) Kdo má tvrdit a označovat důkazy ohledně toho, že zaměstnanec pracoval pro svého zaměstnavatele přesčas?
- c) Změnilo by se posouzení případu popsaného výše, pokud by zaměstnankyně byla zaměstnána v pracovním poměru pouze na úvazek 0,5?

Další vybraná soudní judikatura k tématu:

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2878/2009

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4166/2015

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1985/2008

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 6013/2017

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2005, sp. zn. 21 Cdo 191/2005

nález Ústavního soudu ze dne 26. 2. 2019, sp. zn. Pl. ÚS 37/16

ČÁST B

1) Pan Karel jakožto rozpočtář pravidelně pracoval ve své kanceláři u zaměstnavatele HOLICKÉ STROJÍRNY, a. s., od 7 do 15 hodin. Když ve 14:40 již všechny své pracovní úkoly pro daný den splnil, a současně viděl, že mu ještě nějaký čas do konce směny zbývá, zasedl opět k PC a internetu a procházel si stránky e-shopů s brašnami na kolo s tím, že by si rád nějakou objednal pro plánovaný podzimní výlet s přáteli. Tato činnost ho zaujala natolik, že dále zůstával na svém pracovišti, i když už dávno mohl jít domů. V 15:30 se náhle otevřely dveře jeho kanceláře a v nich se objevil jeho vedoucí Břetislav. Vůbec ho nepohoršilo, že Karel surfuje na internetu. Naopak byl rád, že Karla ještě zastihl na pracovišti. Břetislav mu dal na stůl složku dokumentů s tím, že by velmi naléhavě potřeboval, aby se na ně ještě dnes podíval a zpracoval k tomu referát. „Věřím, že vám to určitě nezabere více než jednu hodinu,“ chlácholil Karla Břetislav. Karel, který už se zvedal ze židle a natahoval pro svůj kabát, opět pozvolna zapadl do svého pracovního křesla. V 16:30 skutečně úkol dokončil, opustil svoji kancelář, ale v přízemí budovy zaměstnavatele HOLICKÉ STROJÍRNY, a. s., se ještě zastavil u automatu na kávu a přikusoval k tomu svačinu, kterou si ráno zabalil do aktovky. Teprve v 17 hodin opustil hlavní východ a kráčel po ulici směrem k místu, kde bydlel. Tam dorazil teprve v 17:35 hodin.

- a) Posudte jednotlivé časové úseky dne zaměstnance Karla z pohledu pracovní doby, doby odpočinku, směny, pracovní pohotovosti.
- b) Mohl se Karel zvednout a odejít z pracoviště v daný den již ve 14:40, když v tuto dobu měl již prokazatelně všechnu práci hotovou?
- c) Posudte pro případ, že by Karel reagoval na sdělení svého vedoucího Břetislava tak, že se na dokumenty podívá až zítřejší pracovní den v 7 hodin, kdy bude opět přítomen na svém pracovišti, ale že nyní již jde domů.

2) Beáta Krajková pracovala jako prodavačka v prodejně látek a nití „Šitíčko“. V obchodě prodávala v pátek dopoledne, od 11:30 do 12:00 měla pauzu na oběd, kdy prodejnu zavřela. Beátu však tohoto pátečního dne obědové „vepřo knedlo“ v protějším bistro poněkud zmohlo a v prodejně látek „Šitíčko“ usnula ve skladu a probudila se až ve dvě hodiny odpoledne a ve tři odpoledne prodejnu zavřela. Měla štěstí, že v době její

„pauzy“ ve skladu nebyli v prodejně žádní zákazníci. V sobotu v prodejně nebyla přítomna, ale protože bydlela v ulici naproti obchodu pouhých 5 minut chůze, dohodli se se zaměstnavatelem, že v sobotu umístí na prodejnu cedulku: „Milí zákazníci, v sobotu od 8 do 11 hodin volejte na tel. číslo 799 998 741 a přijdeme vás obsloužit za deset minut“. A skutečně takto pár zákazníků v sobotu občas volalo a Beáta si třikrát za sobotní odpoledne, vždy tak na 20 minut odskočila ze svého domova do prodejny. Jinak mezi tím dopoledne relaxovala na své zahradě a četla detektivku Poznamenání temnotou.

- a) Posudte, kdy se v případě Beáty jednalo o „dobu práce“ a kdy o „dobu odpočinku“ ve smyslu ZP?
 - b) Uvedte, jak může správně zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu, aby přestávka na oběd Beaty byla časově daná tak, jak je popsáno v zadání. Tedy určete, kdy nejdříve a kdy nejpozději má začínat a kdy nejpozději a kdy nejdříve má končit její běžná směna. Vyhledejte, jak se „přestávka na oběd“ správně podle ZP označuje.
 - c) Jaký by byl rozdíl, pokud zaměstnanec zaměstnankyni Beátě poskytne přestávku v práci na jídlo a oddech a přiměřenou dobou na jídlo a oddech? Do jaké míry je ponecháno na zaměstnavateli, jakou podobu „pauzy“ zaměstnankyni poskytne?
 - d) Může zaměstnavatel nařídit, že požaduje, aby byla prodejna otevřena i přes poledne a že si Beáta musí vzít nějakou svačinu s sebou a nesmí se z prodejny na oběd vzdálit?
- 3) 17letý Kamil Houska pracoval každý týden od pondělí do pátku 7 hodin jako IT konzultant ve společnosti CARGO PLUS, s. r. o. Jelikož mu připadalo, že má stále dost času, přibral si ještě další zaměstnání a po večerech 2 hodiny roznášel pizzu pro RISTORANTE VENEZIA, s. r. o., na základě dohody o provedení práce. Takto chtěl pracovat celé prázdniny.
- a) Posudte, zda je pracovní doba Kamila a její délka v souladu se zákoníkem práce? Odůvodněte.
 - b) Zamyslete se nad tím, jak z pozice zaměstnavatele postupovat, když nezletilý zaměstnanec nesdělil svému zaměstnavateli, že pracuje ještě i pro jiného zaměstnavatele.

- c) Vypořádejte se s argumentem Kamila, že kde všude pracuje, je jeho soukromá věc, a navíc v jeho případě zaměstnání časově ani pracovní náplní nijak nekolidují.
- d) Posudte pro případ, že oba zaměstnavatelé sice zjistí skutečnosti o tom, že Kamil pracuje na svůj věk „příliš“, ale oba o něj mají zájem a nesouhlasí s tím, aby zrovna pro ně pracoval méně nebo vůbec. Rozeberte, jak by se v takovém případě mělo postupovat.
- e) U obou zaměstnavatelů byla provedena kontrola ze strany inspekce práce. Uvedte, co za postih může zaměstnavateli hrozit, pokud bude zjištěno, že mladistvého zaměstnance zaměstnavatel zaměstnává nad limit stanovený zákonem?
- f) Kamilovi se zalíbilo pracovat a zvykl si na pravidelný příjem peněz ze svých zaměstnání. V září tak odmítl nastoupit do dalšího ročníku střední školy s tím, že si ji dodělá někdy později. A dohodl se na pokračování práce pro své zaměstnavatele. Rodiče Kamila však s tímto nesouhlasí a oběma zaměstnavatelům zaslali výzvu, aby Kamilovi nadále nepřidělovali žádnou práci, protože musí dodělat školu a maturitu. Rodiče také podali žalobu k soudu, aby zrušil pracovní poměr Kamila ke CARGO PLUS, s. r. o. Posudte postup rodičů.
Mají případně ještě nějaké jiné možnosti řešení této situace, pokud chtějí, aby Kamil místo práce raději studoval?
- g) Zaměstnavatel CARGO PLUS, s. r. o., nařídil panu Kamilovi práci přesčas v rozsahu 3 hodin v týdnu. Posudte, zda je pan Kamil povinen práci přesčas vykonat.
- 4) Zaměstnavatel Oldřich chce ve vztahu ke svým dvěma zaměstnancům učinit následující změny v organizaci práce. Posudte, zda tak může učinit jednostranně, dohodou se zaměstnancem, kolektivní smlouvou či takové nastavení není možné.
- a) Zaměstnavatel zaměstnancům práci chce rozvrhovat do dvousměnného pracovního režimu s tím, že pracovní týden vymezení tak, že pracovní týden bude začínat v neděli odpolední směnou a končit ve čtvrtek odpolední směnou.
- b) Zaměstnavatel zaměstnance zařadí do nerovnoměrného rozvržení směn, rozvrh směn zpracuje na celé vyrovnávací období, které určí v délce jednoho roku.

- c) Zaměstnavatel stanoví pružné rozvržení pracovní doby tak, že udá pouze tzv. základní pracovní dobu a volitelné úseky pracovní doby neurčí vůbec a nechá na uvážení zaměstnanců.
 - d) Oldřich chce stanovit svým zaměstnancům délku směny 16 hodin.
- 5) Vymezte rozdíly mezi pracovní pohotovostí a připraveností zaměstnance k práci. Uvedené demonstруйте na konkrétním příkladu.
- 6) Pracovnice Pedagogicko-psychologické poradny Jihočeského kraje Eliška měla velký zájem klientů o konzultace a nebylo možné je všechny objednat do standardních vymezených objednacích hodin. Klienti by tak museli čekat i několik měsíců. Tak se Eliška rozhodla klienty objednávat i na odpoledne. Její vedoucí o tom z objednávek klientů zadaných v interním systému věděl, ale nijak jí toto počínání neschválil. Po půl roce Elišce její vedoucí pracoviště výslovně sdělil, že pokud si bude klienty objednávat i na odpoledne, ať rozhodně nepočítá s tím, že jí taková práce bude proplácena.
- a) I po tomto sdělení vedoucího v této praxi pokračovala, protože to „přece nemůže těm lidem udělat“. Požadovala proplacení těchto odpoledních konzultací, které skutečně odpracovala, a to jako práci přesčas.
 - b) Eliška požádala zpětně o proplacení za práci přesčas, kterou půl roku konala odpoledne. Zhodnoťte její nárok.
 - c) Jak byste uvedenou situaci zhodnotili, pokud by zaměstnavatel vůbec Elišce nerozvrhl týdenní pracovní dobu při jejím úvazku 1,0? Co bude v takovém případě práce přesčas?
- 7) Pan Igor je dlouhodobým zaměstnancem ve společnosti NEUTRONY PROTONY, v. o. s., pracovní doba byla po celou dobu trvání pracovního poměru stanovena od 8 do 16:30 hodin. Od 1. dubna mu však zaměstnavatel změnil jednostranně pracovní dobu od 7 do 15:30 hodin.
- a) Posudťte.
 - b) Změnilo by se něco na vašem řešení, pokud by pracovní doba od 8 do 16:30 hodin byla uvedena přímo v pracovní smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem?